

1. Einführung

Aufwendungen für Personal sind in aller Regel einer der größten und oft auch „unbeweglichsten“ Positionen in der Gewinn- und Verlustrechnung eines Unternehmens. Deshalb ist es verständlich, wenn ein Unternehmer versucht, durch eine agile Beschäftigungspolitik diese Aufwandsposition in seinem Sinn zu beeinflussen. Es ist grundsätzlich zulässig, Personen nicht dauernd (= ständig), also mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag zu beschäftigen, sondern nur „von Fall zu Fall“, also unständig. Das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und unständig Beschäftigtem entsteht also immer wieder neu. Unständige Beschäftigungen wiederholen sich nicht aufgrund schon vorher getroffener Absprachen. Sie können sich jedoch auch bei einem Arbeitgeber entsprechend einem nicht vorhersehbaren Arbeitsbedarf mehr oder weniger lückenlos aneinanderreihen.

2. Wer gilt als unständig Beschäftigter*?

Unständig Beschäftigte sind Personen, deren Beschäftigungen weniger als eine (Beschäftigungs-)Woche dauern. Die Beschränkung auf eine Woche kann „in der Natur der Sache“ liegen. Das ist dann der Fall, wenn nicht die Arbeitsdauer, sondern eine bestimmte Arbeitsleistung vereinbart ist, etwa bei Aufräumarbeiten nach einer Naturkatastrophe, die Mithilfe bei einer Ernte oder bei einem Umzug einer Abteilung oder das Be- und Entladen von Fahrzeugen. Aber auch Schauspieler, die nur für einzelne Drehtage engagiert werden, oder Synchronsprecher, die an einigen wenigen Tagen ihre Arbeit leisten, sind in aller Regel unständig beschäftigt.

Nicht notwendig für die Annahme einer unständigen Beschäftigung ist es, dass der Arbeitgeber ständig gewechselt wird. Ebenso wenig muss die Art der Beschäftigung gewechselt werden. Solche Wechsel sind keine Grundvoraussetzung für die Annahme einer unständigen Beschäftigung. Anders ausgedrückt: Auch wenn ein Mitarbeiter mehrfach mit dem Be- und Entladen von Fahrzeugen oder mit dem Umzug von Abteilungen beauftragt wird, kann er dennoch ein unständig Beschäftigter sein.

Ist die Beschränkung gewollt, ohne sich aus der Sache selbst zu ergeben, darf sie auch im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Dann aber ist die Beschränkung im Voraus mit dem Arbeitnehmer in einem schriftlichen Arbeitsvertrag zu vereinbaren.

3. Wie lange dauert eine arbeitsrechtliche Beschäftigungswoche?

Eine Beschäftigung wird nur dann als unständig angesehen, wenn sie an weniger Arbeitstagen einer Woche als die der ständig Beschäftigten des Betriebs ausgeübt wird. Hat ein Unternehmen also beispielsweise eine Fünf-Tage-Woche, umfasst eine Beschäftigungswoche auch fünf Tage. Damit eine unständige Beschäftigung vorliegt, darf die Arbeitszeit des betreffenden Mitarbeiters nicht über vier Tage hinausgehen.

Eine Beschäftigungswoche umfasst also grundsätzlich – wie die kalendarische Woche – sieben aufeinander folgende Tage. Die Zählung beginnt mit dem ersten Tag der Beschäftigung. Beschäftigungsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage sind bei der Dauer der Beschäftigung mit in die Rechnung einzubeziehen. Aber: Es darf an den arbeitsfreien Tagen gearbeitet werden, ohne dass die Beschäftigung ihr Attribut „unständig“ verliert.

Beispiel 1:

Das Unternehmen A hat eine Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag, an den Wochenenden wird nicht gearbeitet. Beginnt nun B, der eigentlich unständig beschäftigt werden soll, seine Arbeit am Montag und arbeitet bis inklusive Freitag, arbeitet er eine Woche und ist damit nicht unständig beschäftigt. Er hätte, um unständig beschäftigt zu sein, lediglich bis inklusive Donnerstag arbeiten dürfen.

Beispiel 2:

Das Unternehmen A hat eine Fünf-Tage-Woche von Montag bis Freitag, an den Wochenenden wird nicht gearbeitet. Beginnt nun C, der eigentlich unständig beschäftigt werden soll, seine Arbeit am Dienstag und arbeitet bis inklusive Montag der nächsten Woche, arbeitet er zwar nur fünf Tage, aber damit mehr als eine Woche, da der arbeitsfreie Samstag und Sonntag mitgezählt werden. C ist damit nicht unständig beschäftigt. Er hätte, um unständig beschäftigt zu sein, nur bis inklusive Freitag arbeiten dürfen.

Beispiel 3:

Das Unternehmen D hat eine Sechs-Tage-Woche von Montag bis Samstag, am Sonntag und an Feiertagen wird nicht gearbeitet. Beginnt nun E, der eigentlich unständig beschäftigt werden soll, seine Arbeit in einer Woche, in der der Donnerstag ein gesetzlicher Feiertag ist, am Dienstag und arbeitet bis inklusive Montag der nächsten Woche, arbeitet er zwar nur fünf Tage, aber mehr als eine Woche, da der arbeitsfreie Sonntag und Feiertag mitgezählt werden. E ist damit nicht unständig beschäftigt. Er hätte, um unständig beschäftigt zu sein, nur bis inklusive Samstag arbeiten dürfen.

Unständige Beschäftigungen

Wird an den üblichen arbeitsfreien Samstagen, Sonn- und Feiertagen gearbeitet, liegt eine Beschäftigung von weniger als einer Woche vor, wenn die Beschäftigung an weniger als fünf Tagen bei einer Fünf-Tage-Woche (respektive an weniger als sechs Tagen bei einer Sechs-Tage-Woche) ausgeübt wird.

Beispiel 4:

Das Unternehmen F hat eine Sechs-Tage-Woche von Montag bis Samstag, am Sonntag und an Feiertagen wird „eigentlich“ nicht gearbeitet, aber es gibt Ausnahmen. Beginnt nun G, der unständig beschäftigt werden sollte, seine Arbeit in einer Woche, in der der Donnerstag ein gesetzlicher Feiertag ist, am Mittwoch und arbeitet er am Feiertag und am Sonntag bis inklusive Montag der nächsten Woche, dann arbeitet er zwar nur sechs Tage, aber mehr als eine Woche. G ist damit nicht unständig beschäftigt. Er hätte, um unständig beschäftigt zu sein, nur bis inklusive Sonntag arbeiten dürfen.

Wichtig:

Die zu beachtenden Feiertage variieren von Bundesland zu Bundesland. So kann beispielsweise ein Mitarbeiter, der in Hessen wohnt und für den „eigentlich“ Fronleichnam ein gesetzlicher Feiertag ist, dennoch in Niedersachsen arbeiten, ohne gegen die „Wochenregelung“ zu verstoßen, weil dort Fronleichnam kein Feiertag ist.

Eine unständige Beschäftigung kann aber auch dann vorliegen, wenn eine über eine Woche hinausgehende Vereinbarung Arbeitstage in mehreren Zeiträumen vorsieht, die auf weniger als eine Woche befristet sind (BSG, Urteil vom 14.03.2018 – B 12 KR 17/16 R). Potenzielle Arbeitseinsätze, die zusammen zwar mehr als eine Woche dauern, aber nicht als Einheit zusammengefasst werden können, sind jeweils isoliert zu betrachten und schließen mehrere unständige Beschäftigungen nicht aus.

Beispiel 5:

Das Unternehmen H hat eine Sechs-Tage-Woche von Montag bis Samstag, am Sonntag und an Feiertagen wird „eigentlich“ nicht gearbeitet, aber es gibt Ausnahmen. Mit I, der unständig beschäftigt werden soll, wird ein Vertrag über drei voraussichtliche Arbeitstage abgeschlossen, die sich aber unter Umständen verschieben könnten, sodass I sich innerhalb eines gewissen Zeitraums zur Verfügung halten sollte. I ist dennoch unständig beschäftigt.

Da bei einer unständigen Beschäftigung nur die Leistung als solche vereinbart wird, ist es belanglos, wie lange die Arbeitszeit an einem Tag dauert.

4. Das Erfordernis der Berufsmäßigkeit für die Sozialversicherungspflicht

Berufsmäßig unständig Beschäftigte sind Personen, deren unständige Beschäftigung den eindeutigen wirtschaftlichen und zeitlichen Schwerpunkt der Erwerbstätigkeit bildet. Die Prüfung, ob diese Voraussetzung vorliegt, erfolgt kalendermonatsbezogen.

Gepprüft wird nicht ein bestimmtes Berufsbild, sondern ob die Beschäftigung tatsächlich kurzzeitig ist und ob zu erwarten ist, dass der sozialversicherungsrechtliche Status durch sie durchbrochen wird. Nur dann, wenn die auf weniger als eine Woche befristeten Beschäftigungen die Erwerbstätigkeit im jeweiligen Monat prägen, dürfen die Regelungen für unständig Beschäftigte angewendet werden. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn die Entgelte und der zeitliche Aufwand aller Beschäftigungen, die auf jeweils weniger als eine Woche befristet sind, die Einnahmen und den zeitlichen Aufwand aller unbefristeten oder auf mehr als eine Woche befristeten Beschäftigungen oder selbstständigen Tätigkeiten in diesem Kalendermonat deutlich übersteigen. In solchen Fällen liegt eine berufsmäßige unständige Beschäftigung vor.

5. Die Folgen der Berufsmäßigkeit eines unständig Beschäftigten

In der **Kranken- und Pflegeversicherung** führt eine unständige Beschäftigung nur dann zur Versicherungspflicht, wenn sie berufsmäßig ausgeübt wird. Dagegen wird in der Rentenversicherung keine Berufsmäßigkeit gefordert (BSG, Beschlüsse vom 27.04.2016 – B 12 KR 16/14 R und B 12 KR 17/14, sowie Urteil vom 31.03.2017 – B 12 KR 16/14 R).

Ein unständig Beschäftigter ist, auch wenn er berufsmäßig tätig ist, in der **Arbeitslosenversicherung** versicherungsfrei.

Ein unständig Beschäftigter, die nicht berufsmäßig tätig ist, ist nur in der **Rentenversicherung** versicherungspflichtig.

Die Arbeitgeber haben bei der Lohn- und Gehaltszahlung, wie bei allen anderen versicherungspflichtigen Arbeitnehmern, den Beitragsanteil des Versicherten zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einzubehalten und zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die zuständige Krankenkasse zu entrichten.

Eine Besonderheit besteht bei den unständig Beschäftigten hinsichtlich des Beitragsbemessungszeitraums. Dieser weicht von den Vorschriften für ständig Beschäftigte ab. Für unständig Beschäftigte ist das Arbeitsentgelt, das innerhalb eines Kalendermonats erzielt wird, bis zur Höhe von einem Zwölftel der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG, § 6 Abs. 7 SGB V) als beitragspflichtige Einnahmen zugrunde zu legen. Und zwar ohne Rücksicht auf die Beschäftigungsdauer (§ 232 SGB V).

Unständige Beschäftigungen

Es sind also für die einzelnen Beschäftigungszeiten keine Teil-Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) zu bilden und zu beachten. Im Ergebnis führt dies allerdings für den unständig Beschäftigten zu niedrigeren Nettoentgelten. Der Grund: Die Beitragsbemessungsgrenze, die in der gesetzlichen Krankenversicherung die höchstens zu leistenden Versicherungsbeiträge bestimmt, ist für einen Monat in der Regel höher als wenn man für die Zeiten der unständigen Beschäftigungen jeweils Teil-Beitragsbemessungsgrenzen bildet.

Bestanden innerhalb eines Kalendermonats mehrere unständige Beschäftigungen bei unterschiedlichen Arbeitgebern und übersteigt das Arbeitsentgelt insgesamt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflege- oder der Rentenversicherung, sind die einzelnen Arbeitsentgelte bei der Berechnung der Beiträge anteilmäßig nur zu berücksichtigen, soweit der Gesamtbetrag die monatliche Bemessungsgrenze nicht übersteigt (§ 232 Abs 2 SGB V). Sowohl der unständig Beschäftigte als auch der Arbeitgeber können beantragen, dass die Krankenkasse die Beiträge nach den anrechenbaren Arbeitsentgelten verteilt. Naturgemäß kann die Aufteilung erst dann vorgenommen werden, wenn feststeht, wieviel der unständig Beschäftigte im Monat bei welchem Arbeitgeber verdient hat.

6. Rückzahlung zu viel gezahlter Beiträge

Die Anforderungen der Entgeltmeldungen und die Rückmeldungen der Gesamtentgelte an die beteiligten Arbeitgeber erfolgen im Rahmen des „Qualifizierten Meldedialogs“. Im Rahmen des Qualifizierten Meldedialogs fordert die Krankenkasse für einen Arbeitnehmer eine GKV-Monatsmeldung mit Grund 58 an, wenn entweder eine Mehrfachbeschäftigung vorliegt oder die Beitragsbemessungsgrenze in einem Sozialversicherungszweig überschritten wird. Die Krankenkasse errechnet mithilfe der von allen Arbeitgebern übermittelten Arbeitsentgelten das laufende und einmalig gezahlte Gesamtentgelt. Im Rahmen des Qualifizierten Meldedialogs übersendet die Krankenkasse die Höhe der Gesamtentgelte. Danach werden anhand der rückgemeldeten Gesamtentgelte automatisch die anteiligen Bemessungsgrundlagen berechnet. Die Rückrechnung und Korrektur der gezahlten Beiträge erfolgt nach Eigenangaben der Krankenkassen zeitnah.

Wichtig:

Wechselt ein unständig Beschäftigter häufig seine Arbeitgeber, erkennt die Einzugsstelle lediglich über den Personengruppenschlüssel 118 in der DEÜV „Unständig Beschäftigte“ den Anlass einer Prüfung. Der Arbeitgeber muss zwar keinen formellen Erstattungsantrag stellen, allerdings liegt es im eigenen Interesse, zu vermeiden, dass überhöhte Beitragszahlungen nicht zurückerstattet werden. Der Arbeitgeber oder auch der unständig Beschäftigte selbst sollte dann initiativ werden und bei der Einzugsstelle „nachhaken“.

Wichtig:

Ab dem 01.01.2020 soll eine neue Personengruppe 117 für „Nicht berufsmäßig unständig Beschäftigte“ eingeführt werden. Die Personengruppe 118 „Unständig Beschäftigte“ wird dann klarstellend auf berufsmäßige unständig Beschäftigte angepasst werden (Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der Krankenkassen vom 28.02.2019).

7. Beginn und Ende der Krankenversicherungspflicht

Für einen unständig Beschäftigten beginnt die Mitgliedschaft bei der Krankenkasse mit dem Tag, an dem er seine unständige Beschäftigung aufnimmt. Hat der Beschäftigte keine Krankenkasse gewählt, obliegt dem Arbeitgeber die Wahl. Die Krankenkasse prüft die Versicherungspflicht anhand der Angaben des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Mit der Krankenversicherungspflicht beginnt auch die Versicherungspflicht in der Pflege- und Rentenversicherung.

Der Arbeitgeber hat den Mitarbeiter anzumelden, aber auch der unständig Beschäftigte kann eine entsprechende Meldung abgeben (§ 199 SGB V). Als Tag der Feststellung ist der Tag anzusehen, an dem eine entsprechende Meldung bei der Krankenkasse eingeht. Bei jeder folgenden unständigen Beschäftigung ist für das Fortbestehen der Mitgliedschaft bei der Krankenkasse keine erneute Feststellung der Versicherungspflicht erforderlich.

Der unständig Beschäftigte ist auch an den Tagen, an denen er nicht beschäftigt ist, Mitglied in „seiner“ Krankenkasse (§ 186 Abs. 2 Satz 2 SGB V). Die Mitgliedschaft endet, wenn der unständig Beschäftigte seine unständigen Beschäftigungen endgültig aufgibt, spätestens jedoch nach Ablauf von drei Wochen nach dem Ende der letzten unständigen Beschäftigung (§ 190 Abs. 4 SGB V). Wird danach doch wieder eine unständige Beschäftigung aufgenommen, muss die Krankenkassen-Mitgliedschaft erneut festgestellt werden.

Unständig Beschäftigte haben der zuständigen Krankenkasse Beginn und Ende der berufsmäßigen Ausübung von unständigen Beschäftigungen unverzüglich zu melden. Der Arbeitgeber muss die unständig Beschäftigten auf ihre Meldepflicht hinweisen.

8. Beitragszuschüsse

Überschreitet das Entgelt für einen unständig Beschäftigten die JAE-Grenze, kann er sich entweder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) oder bei einer privaten Institution (PKV) versichern. Die unständig Beschäftigten haben hier wie die „normalen“ nicht versicherungspflichtigen Arbeitnehmer ebenfalls einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihnen einen Beitragszuschuss bezahlt.

Wichtig:

Hatte der unständig Beschäftigte im Kalendermonat mehrere Arbeitgeber, ist das Arbeitsentgelt anteilig zu kürzen, um den Beitragszuschuss zu ermitteln, der von den jeweiligen Arbeitgebern zu leisten ist.

9. Abgrenzung zu geringfügig kurzfristig Beschäftigten

Eine geringfügig kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV, § 115 SGB IV) liegt vor, wenn diese im Laufe eines Kalenderjahrs auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist. Die Befristung muss sich entweder aus der Sache heraus ergeben oder im Vorhinein vertraglich vereinbart worden sein. Für eine geringfügig kurzfristige Beschäftigung braucht der Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge entrichten.

Wichtig:

Die besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für unständig Beschäftigte dürfen dann nicht angewendet werden, wenn die Beschäftigung, auch wenn sie auf weniger als eine Woche befristet ist, als geringfügig kurzfristig (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) ausgeübt wird und daher Versicherungsfreiheit besteht (§ 7 Abs. 1 SGB V, § 5 Abs. 2 SGB VI, § 27 Abs. 2 SGB III).

Vom Dreimonatszeitraum ist auszugehen, wenn der Minijob an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird. Beträgt die wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig weniger als fünf Tage, so ist vom Zeitraum von 70 Arbeitstagen auszugehen.

Weitere Bedingungen für die Sozialversicherungsfreiheit: Die Tätigkeit darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden und das Arbeitsentgelt darf 450 Euro monatlich nicht übersteigen.

Werden kurzfristige Beschäftigungen wiederholt innerhalb eines Kalenderjahres ausgeübt, sind die einzelnen Beschäftigungen zusammenzurechnen (vgl. Abschnitt B 2.3 der Geringfügigkeits-Richtlinien der Minijob-Zentrale). Dabei ist grundsätzlich bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die maßgebenden Zeitgrenzen überschreitet. Dies gilt auch für die Beurteilung einer auf weniger als eine Woche befristeten (unständigen) Beschäftigung. Wird hier bei der Zusammenrechnung die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen überschritten, ist eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ausgeschlossen.

Soweit bei einem regelmäßig unständig Beschäftigten absehbar ist, dass die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen aufgrund zukünftiger befristeter Beschäftigungen überschritten wird, ist die Annahme einer versicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung ebenfalls ausgeschlossen (BSG, Urteil vom 31.03.2017, B 12 KR 16/14 R).

10. Arbeitsrechtliche Folgen einer unständigen Beschäftigung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich beim Abschluss des Arbeitsvertrags über eine unständige Beschäftigung bewusst sein, dass er weniger als eine Woche dauern soll. Diese Tatsache muss zwar nicht explizit ausgesprochen oder per Unterschrift bestätigt werden. Es genügt, wenn die Befristung aus den „Umständen des Falls“ zu folgern ist. Ist diese Voraussetzung nicht gegeben und ist die Beschäftigung auch nicht nach der Natur der Sache auf weniger als eine Woche befristet, so ist selbst dann keine unständige Beschäftigung anzunehmen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer Woche endet.

Wichtig:

Erfolgte die Befristung nicht in Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG), ist sie ungültig. Damit ist in einem solchen Fall ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Pflichten zustande gekommen.

Bei einer Erkrankung, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, hat ein unständig Beschäftigter **keinen** Anspruch auf Entgeltfortzahlung, denn dazu hätte ein mindestens vierwöchiges Arbeitsverhältnis zustande gekommen sein müssen (§ 3 Abs. 3 EntgFG). Damit ist grundsätzlich ein Anspruch auf Krankengeld ausgeschlossen. Die Beiträge sind also nach dem ermäßigten Beitragssatz zu berechnen (§ 243 SGB V).

Der unständig Beschäftigte kann aber das „Optionskrankengeld“, einen Krankengeldanspruch ab der siebten Woche (43. Tag) der Arbeitsunfähigkeit wählen. Mit seiner Wahl wechselt er vom ermäßigten zum allgemeinen Beitragssatz. Er muss jeden seiner Arbeitgeber bei Beschäftigungsbeginn über seine Wahl informieren, damit bei den Meldungen und Beiträgen die richtige Beitragsgruppe angewendet wird. Die Erklärungen des unständig Beschäftigten sind mit zu dessen Lohnunterlagen zu nehmen.

Da ein unständig Beschäftigter keinen Entgeltfortzahlungsanspruch hat, entfällt für den Arbeitgeber auch die Umlage „U1“ für unständig Beschäftigte. Aber er muss sie mitrechnen bei der Ermittlung, ob er als Arbeitgeber am Umlageverfahren „U1“ teilnimmt.

Unständige Beschäftigungen

Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen „U2“ sind auch aus dem Arbeitsentgelt von unständig Beschäftigten zu berechnen.

Der unständig Beschäftigte hat **keinen** Anspruch auf Urlaub. Zwar gilt das Bundesurlaubsgesetz für „alle Arbeitnehmer“, aber ein unständig Beschäftigter kann weder einen Anspruch auf Jahresurlaub erwerben, weil er dazu sechs Monate beschäftigt sein müsste (Wartezeit, § 4 BUrlG), noch erwirbt er einen Teilurlaubsanspruch (§ 5 BUrlG), weil er hierfür einen Monat lang hätte beschäftigt sein müssen.

Der unständig Beschäftigte hat **keinen** Kündigungsschutz. Damit er unter das Kündigungsschutzgesetz fiele, müsste das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden haben.

Insolvenzgeldumlage ist zu zahlen.

11. Lohnsteuerliche Pflichten bei unständig Beschäftigten

Der Status als unständig Beschäftigter ist nur für die Sozialversicherung bedeutend, nicht für das Steuerrecht. Das heißt, auch ein unständig Beschäftigter ist steuerlich ein „ganz normaler“ Arbeitnehmer, denn auch eine nur tage- oder stundenweise Beschäftigung schließt die Arbeitnehmer-Eigenschaft nicht aus. Der Arbeitgeber muss also die Lohnsteuer berechnen, einbehalten, melden und am Fälligkeitstermin vollständig an das Finanzamt abführen.

Wichtig:

Selbst wenn der Arbeitgeber berechtigterweise davon ausgehen darf, dass der unständig Beschäftigte aufs Jahr gesehen, keine Lohnsteuer bezahlen muss, muss er dennoch die Lohnsteuer vom Bruttogehalt einbehalten. Der Arbeitgeber darf keinen Lohnsteuer-Jahresausgleich für einen nicht ganzjährig unständig Beschäftigten durchführen, wenn der Arbeitslohn durch Abruf der ELStAM besteuert wurde. Der Arbeitnehmer selbst aber hat natürlich die Möglichkeit, sich zur Einkommensteuer veranlagen zu lassen und sich die zu viel bezahlte Lohnsteuer erstatten zu lassen.

Da die sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellung für das Steuerrecht unerheblich ist, kann auch ein (sozialversicherungsrechtlich) unständig Beschäftigter als (steuerlich!) kurzfristig Beschäftigter pauschal besteuert werden. Die Lohnsteuer kann mit 25 % pauschaliert werden (§ 40a EStG), wenn:

- die Aushilfstätigkeit über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht und
- dabei der durchschnittliche Stundenlohn 12 Euro und
- der durchschnittliche Tagesverdienst 72 Euro nicht übersteigt.

Unständige Beschäftigungen

Wichtig:

Bei einem unvorhersehbar plötzlich erforderlich gewordenen Einsatz dürfen innerhalb des 18-Tage-Zeitraums auch höhere Löhne gezahlt werden. Die Höchstbeträge beziehen sich nur auf das jeweils zu bewertende Dienstverhältnis.

Bei der Prüfung der maßgebenden Lohngrenzen, sind alle steuerpflichtigen Vergütungen einschließlich der etwa vom Arbeitgeber übernommenen Arbeitnehmeranteile an den gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträgen anzusetzen. Steuerfreie Bezüge werden nicht in die Bemessungsgrundlage für die pauschale Lohnsteuer einbezogen, z. B. Reisekosten oder Kindergartenzuschüsse.

Für Minijobber auf 450 Euro-Basis, kann die Lohnsteuer mit 2 % pauschaliert werden (§ 40a Abs. 2 EStG). Bei Teilzeitkräften auf 450 Euro-Basis, für die die Voraussetzungen einer 2 %-igen Pauschalierung der Lohnsteuer nicht vorliegen, weil etwa der Minijob zulässigerweise neben einem Hauptberuf ausgeübt wird, kann die Lohnsteuer mit 20 % pauschaliert werden.

Wichtig:

Es ist dem Arbeitgeber überlassen, ob er das Entgelt aller unständig Beschäftigten oder nur das einzelner Arbeitnehmer pauschaliert besteuern will. Ist aber von Beginn an ein wiederholter Einsatz des Beschäftigten geplant oder vereinbart, ist die Lohnsteuerpauschalierung nicht zulässig.

Wird die Lohnsteuer pauschaliert, braucht der Arbeitgeber ELStAM nicht abzurufen und er muss auch kein Lohnkonto führen. Aber er muss den Namen und die Anschrift des Beschäftigten, die Beschäftigungsdauer, die Lohnhöhe und den Tag der Zahlung des Entgelts aufzeichnen.

* Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Merkblatt die männliche Form verwendet. Alle weiteren Formen (w/d) sollen ausdrücklich mit erfasst sein.

© 2019 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag).

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Die enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich oder vertraglich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt. Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Bild: ©Herrndorff/stock.adobe.com

Stand: Juli 2019

E-Mail: literatur@service.datev.de